

¿Ha presentado su queja a otra agencia? Si es así, ¿Con cuál agencia se puso en contacto?

¿Recibió usted una evaluación de empleados mientras estuvo trabajando? Si es así, por favor especifique la(s) fecha(s).

¿Ha recibido alguna advertencia o reprimenda de su jefe? Si es así, especifique por qué y si fue en forma oral o escrita.

¿Qué podemos esperar que su jefe nos diga respecto a usted?

Indique el nombre, dirección y número de teléfono de los testigos de la discriminación alegada.

Yo certifico bajo pena de perjurio que la información proporcionada en este documento, es verídica a mi leal saber y entender.

Nombre en letra de imprenta

Fecha

Firma

Envíe el formulario completo a: Department of Labor and Industries
WISHA Services Division
PO Box 44600
Olympia WA 98504-4600

Sólo para uso del Departamento
Department use only

Location complaint filed		I certify that the complaint was filed with me on: / /
Phone	Dept representative and title	Signature

Sus derechos bajo la ley RCW 49.17.160 (1) y (2) son los siguientes:

Ley RCW 49.17.160 Discriminación contra empleados que presentan una queja, se prohíbe instituir procedimientos o atestiguar - Procedimiento - Remedio. (1) Ninguna persona debe despedir, o de ninguna manera discriminar contra un empleado debido a que dicho empleado ha presentado una queja, o ha instituido o motivado que se inicie algún procedimiento acerca de, o relacionado con este capítulo, o por haber atestiguado en cualquier procedimiento, o por ejercer en favor de sí mismo u otros, cualquier derecho de este capítulo.

(2) Cualquier empleado que cree que ha sido despedido, o de otra forma discriminado por alguna persona en violación de esta sección, puede dentro de los 30 primeros días después de que ocurra dicha violación, presentar una queja ante el director alegando tal discriminación. Una vez que reciba esa queja, el director debe proceder a la investigación según considere apropiado. Si durante dicha investigación, el director determina que las provisiones de esta sección han sido infringidas, él debe llevar la acción a la corte superior del condado donde la infracción tuvo lugar, contra la persona o personas que se alega que infringieron las provisiones de esta sección. Si el director determina que esta provisión no ha sido infringida, el empleado puede instituir la acción en favor de sí mismo dentro de los 30 días de tal determinación. En cualquier acción, la corte superior tiene jurisdicción por la causa demostrada, para restringir violaciones de la subsección (1) de esta sección y ordenar todas las compensaciones apropiadas, incluyendo volver a contratar al empleado para su posición anterior, con pago retroactivo.